Assistant-Juridique.fr

2015

Rupture conventionnelle : mode d'emploi

Sommaire

Étape 1 : Déterminer si la rupture conventionnelle est envisageable 6

A) Quels sont les salariés concernés par la rupture conventionnelle ? 6

B) Dans quels cas la rupture conventionnelle doit-elle donner lieu à des précautions particulières ? 7

1) Il existe un conflit entre l'employeur et le salarié 7

2) L'employeur rencontre des difficultés économiques 7

a) Dans quels cas la rupture conventionnelle peut-elle être abusive ? 7

b) Quelles obligations l'employeur doit-il respecter en cas de réduction d'effectifs ? 8

C) Dans quelles circonstances la rupture conventionnelle est-elle exclue ? 8

1) Un accord de GPEC ou un PSE a été mis en place 8

2) Le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, d'accident du travail ou de congé maternité 8

3) Le salarié a été déclaré inapte 9

Étape 2 : Entamer la phase de négociation 10

A) Combien d'entretiens sont nécessaires ? 10

B) Quelles règles l'employeur doit-il respecter pour convoquer le salarié ? 10

C) Où les entretiens peuvent-il avoir lieu ? 11

D) Quand les entretiens peuvent-il avoir lieu ? 11

E) Le salarié peut-il se faire assister au cours des entretiens ? 12

F) L'employeur peut-il également se faire assister ? 13

G) Quels points les entretiens doivent-ils aborder ? 14

H) L'employeur et le salarié doivent-ils obligatoirement parvenir à un accord ? 15

I) Faut-il rédiger un compte-rendu des entretiens ? 15

H) Le temps passé en entretien doit-il être rémunéré ? 16

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 3 : Signer la convention de rupture conventionnelle 17

A) Sur quel support rédiger la convention ? 17

B) Que doit contenir la convention ? 17

1) Conditions de rupture 19

2) Indemnité spécifique de rupture conventionnelle 20

a) Calcul de l'indemnité minimale de rupture 20

b) Sommes incluses dans l'indemnité de rupture 21

c) Régime social de l'indemnité de rupture 21

3) Date de la rupture 21

4) Signature 22

C) En combien d'exemplaires faut-il signer la convention ? 22

Étape 4 : Laisser passer le délai de rétractation 23

A) Pendant combien de temps est-il possible de se rétracter ? 23

B) Sous quelle forme la rétractation doit-elle être faite ? 23

C) L'employeur peut-il refuser la rétractation du salarié à une rupture conventionnelle ? 25

D) Quelle est la conséquence de la rétractation ? 25

Étape 5 : Faire homologuer la convention de rupture conventionnelle 26

A) En quoi consiste l'homologation ? 26

B) Comment demander l'homologation ? 26

1) Se procurer le formulaire de demande d'homologation 26

a) Salariés ordinaires 26

b) Salariés protégés 27

2) Remplir le formulaire 27

3) Signer le formulaire et en remettre un double au salarié 27

C) A partir de quelle date peut-on demander l'homologation ? 27

D) A qui adresser la demande d'homologation ? 28

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

E) Quels éléments la DIRECCTE va-t-elle vérifier ? 28

F) Que faire si la DIRECCTE ne répond pas à la demande d'homologation de la rupture conventionnelle ? 29

G) Que faire si la demande d'homologation est rejetée ? 29

1) Identifier le motif de refus 29

2) Déterminer les suites à donner 29

3) Solliciter la DIRECCTE 30

4) Saisir le conseil des prud'hommes 30

5) En cas de décision favorable, ressaisir la DIRECCTE 31

Étape 6 : Rompre le contrat de travail 32

A) Quelle est la date de rupture du contrat de travail ? 32

1) Un préavis doit-il être respecté ? 32

2) Est-il possible de différer la rupture ? 32

B) Quelles sommes remettre au salarié ? 32

1) L'indemnité de rupture conventionnelle 32

2) L'indemnité compensatrice de congés payés 33

3) Le solde de tout compte 33

Étape 7 : Remettre les documents de fin de contrat au salarié 34

A) Le certificat de travail 34

1) Que doit contenir le certificat de travail ? 34

2) Quand le certificat de travail doit-il être remis ? 34

3) Que faire si le certificat de travail n'est pas délivré ? 34

B) L'attestation destinée au Pôle Emploi 35

1) Quand l'attestation Pôle Emploi doit-elle être remise ? 35

2) Que faire si l'attestation comporte des informations erronées ? 35

3) Que faire si l'attestation n'a pas été remise ? 35

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

C) Le reçu pour solde de tout compte 36
1) Que doit contenir le solde de tout compte ? 36
2) Quand le solde de tout compte doit-il être remis ? 36
3) Que faire si le solde de tout compte est erroné ? 37
a) Délai de dénonciation 37
b) Modalités 37
4) Que faire si le chèque de solde de tout compte n'est pas remis ? 37
D) L'état récapitulatif de l'épargne salariale 38
Questions/ Réponses 39
Une rupture conventionnelle donne-t-elle droit aux indemnités chômage ? 39
Le salarié peut-il refuser une proposition de rupture conventionnelle faite par son employeur ? 39
À quelles occasions le salarié peut-il se rétracter ? 39
Si le salarié a signé une rupture conventionnelle homologuée, peut-il demander l'annulation de l'homologation ? 39

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Déterminer si la rupture conventionnelle est envisageable

A) Quels sont les salariés concernés par la rupture conventionnelle ?

Seuls les salariés titulaires d'un CDI peuvent conclure une rupture conventionnelle (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008 ; circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009).

La rupture conventionnelle peut également être conclue :

- avec des représentants du personnel ou syndicaux (délégué syndical, délégué du personnel, élu du comité d'entreprise...). La convention de rupture est alors soumise à autorisation de l'inspecteur du travail - et non pas à homologation de la DIRECCTE - selon les mêmes modalités que pour une demande d'autorisation de licencier ;
- avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que cette suspension ne le fait pas bénéficier de la protection contre le licenciement : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde... ;
- avec un salarié déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail. Cette rupture peut, toutefois, être invalidée si le salarié prouve que son consentement n'était pas libre ou que l'employeur a contourné son obligation de le réintégrer dans le même emploi ou dans un emploi similaire (cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28082 FSPB) ;
- avec une assistante maternelle ou le salarié d'un particulier employeur.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle peut être utilisée pour mettre fin à une période d'essai, notamment lorsque le salarié, ayant pris l'initiative de la rupture, n'est pas certain d'obtenir le bénéfice des allocations chômage.

Cas des salariés protégés

La loi autorise la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un membre du comité d'entreprise, d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical ou d'un représentant au CHSCT.

L'administration précise que par « salariés protégés », il faut aussi entendre les médecins du travail et les anciens salariés protégés pendant les périodes de protection prévues par le code du travail (circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009).

Sont aussi concernés :

- les salariés ayant demandé l'organisation d'élections professionnelles, les candidats à ces élections et les anciens détenteurs de mandat, dès lors qu'ils bénéficient d'une protection contre le licenciement prévue par le code du travail ;
- le représentant de la section syndicale (circ. DGT 07/2012 du 30 juillet 2012, fiche n° 14) ;
- les médecins du travail, pour qui la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail (c. trav. art. L. 1237-15).

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.